

CA1
PV
- 2002
T21


Privy Council Office

ADA

3 1761 11709575 2

Terms and Conditions of Employment for Full-Time Governor in Council Appointees

September 2002



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

**Terms and Conditions
of Employment
for Full-Time
Governor in Council
Appointees**

Government of Canada

September 2002



Printed on recycled
paper



TABLE OF CONTENTS

	<i>Page</i>
I Forward.....	1
II Appointment, Tenure and Related Matters	2
III Conflict of Interest.....	4
IV Official Languages	5
V Compensation	6
VI Leave with and without Pay.....	7
VII Insurance Plans	12
VIII Pension Plan.....	20
IX Payments on Termination	25
X Executive Vehicles.....	26
XI Parking.....	26
XII Membership fees	26
XIII Hospitality	27
XIV Business Travel	27
XV Relocation.....	30
REFERENCES	31

I. FORWARD

The Management Priorities and Senior Personnel Secretariat of the Privy Council Office has produced this booklet to provide full-time Governor in Council appointees in departments, agencies, boards and commissions with an overview of their terms and conditions of employment.

Unless otherwise stipulated, Governor in Council appointees are subject to the same terms and conditions of employment approved by the Treasury Board for the Executive Group in the public service. For more detailed information on their terms and conditions of employment, appointees are encouraged to contact their organization's human resources office or to visit the Treasury Board Secretariat of Canada Web site at: <http://www.tbs-ct.gc.ca>.

While every effort has been made to ensure the accuracy of the information contained in this booklet, it is a summary of applicable policies and should not be cited as an authority.

This booklet can be found on the Privy Council Office Web site at: <http://www.pco-bcp.gc.ca>

Management Priorities and Senior Personnel
Secretariat
Privy Council Office

September 2002

II. APPOINTMENT, TENURE AND RELATED MATTERS

Appointments are made by the Governor in Council, that is by the Governor General on the advice of the Queen's Privy Council as represented by Cabinet, through an Order in Council which normally specifies the term and tenure of the appointment. The salary on appointment is either included in a schedule to the appointing Order in Council or in a schedule to a separate Order in Council for a class of positions in an organization. An individual's salary is protected as personal information, in accordance with provisions of the Privacy Act.

Appointments are for either a fixed term or an indeterminate period and their tenure is either "during good behaviour" or "during pleasure". Appointees who hold office during good behaviour may be removed by the Governor in Council for cause. Appointees who hold office during pleasure may be replaced or removed at the discretion of the Governor in Council.

When a term is specified in an Order in Council, the appointment ends at its expiration, unless there is a legislative provision to the contrary. The appointee may be reappointed to the same position, but since appointments are made at the discretion of the Governor in Council, renewal is not automatic. In some cases, statutory provisions prohibit the reappointment of an appointee to the same position.

Where no term is specified, appointees continue in office until they resign, are appointed to another position, are replaced or are removed from office. The *Public Service Staff Relations Act*, which normally governs employer/employee relations in the public service, does not apply to "a person appointed by the Governor in Council under an Act of Parliament to a statutory position

described in that Act ". As a result, appointees are not subject to collective bargaining or grievance arbitration.

When a Governor in Council appointee resigns, the letter of resignation should be sent to the agency head, the responsible minister or the Clerk of the Privy Council, as applicable.

III. CONFLICT OF INTEREST

Governor in Council appointees are required to perform their duties in the public interest. Their impartiality must be beyond reproach. Consequently, the government has established for public office holders the Conflict of Interest and Post-Employment Code which explains the steps to be taken to avoid real or apparent conflicts between their private interests and public responsibilities.

The Code sets standards to maintain and enhance public confidence in the integrity of public office holders. It contains measures for compliance while in office and afterward. Specific requirements include the types of assets that public office holders may have and the outside activities in which they may engage.

The Ethics Counsellor is responsible for administering this program. Appointees may discuss their circumstances in confidence with officials in the Office of the Ethics Counsellor.

IV. OFFICIAL LANGUAGES

The *Official Languages Act* of 1988 is built on the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. This *Act* applies to all federal institutions, including departments, agencies, Crown corporations and in whole or in part, to other institutions through their divestiture legislation.

The objectives of the government's official languages program are to provide service to the public in the official language of its choice as set out in the *Official Languages Act* and Regulations, as required under the *Act*, to allow employees in federal institutions to work in the official language of their choice, and to provide the two official language groups with equal opportunities to participate in federal institutions.

The Government expects that senior officers and executives will support these objectives and its commitment under the *Act* by assisting in the development of official language minority communities, by fully recognizing the use of both English and French in Canadian society, and by personally promoting the use of both official languages in their institutions.

Furthermore, the *Act* specifies that both English and French are the official languages of federal courts and that everyone is entitled to use one or the other in all matters brought before the courts. Federal courts, including administrative tribunals, must ensure that the individuals hearing the proceedings understand English or French, or both, without the assistance of an interpreter.

V. COMPENSATION

Deputy Ministers are appointed to level. That is, they are paid within the DM 1, 2, 3 or 4 salary ranges depending on the scope and complexity of their responsibilities, the level of their experience and their performance.

Most other Governor in Council appointees are paid within the salary range for the classified level of their position, GC 1-10 or GCQ 1-10. The level of a position is determined through the application of the Hay position evaluation plan, which ensures consistency and equity in the determination of compensation across organizations.

Deputy Ministers and some other Governor in Council appointees receive compensation which is comprised of a base salary and an annual re-earnable lump sum payment known as at risk pay. Salary progression through the salary range and the award of at risk pay, subject to Governor in Council approval, are based on the individual's performance which is evaluated annually against pre-established ongoing commitments and key commitments.

Those Governor in Council appointees whose duties and responsibilities require independence from the government are not eligible for at risk pay.

Direct deposit of pay is required for all full-time appointees. The pay is deposited on a bi-weekly basis.

VI. LEAVE WITH AND WITHOUT PAY

Governor in Council appointees may be awarded different types of leave during the period of their appointment. Depending on the reason for the leave it may be with or without pay. Following is a description of these different types of leave.

1. Paid Vacation Leave

Four weeks of leave per fiscal year on appointment to the public service (accrued at the rate of $1\frac{2}{3}$ days for each month that the appointee earned 10 or more days' pay). Five weeks of leave per fiscal year (accrued at the rate of $2\frac{1}{12}$ days for each month that the appointee earned 10 or more days' pay) when the appointee has completed:

- 10 years of service as a Governor in Council appointee or as a member of the Executive Group in the public service; or
- 15 years of service of which at least 5 are as an appointee or a member of the Executive Group in the public service;
- 20 years of service; or
- the appointee is already entitled to this number of weeks of vacation leave on appointment from another group in the public service or another federal Crown organization.

Since April 1, 2000, six weeks of leave per fiscal year (accrued at the rate of $2\frac{1}{2}$ days for each month that the appointee earned 10 or more days' pay) when the appointee has completed a total of 28 years of service or the appointee is already entitled to this number of weeks of vacation leave in the public service or another federal Crown organization. Service for these purposes does not include pensionable service transferred from another pension plan through a Pension Transfer Agreement.

Under certain circumstances, appointees from another federal Crown organization may be able to transfer accumulated vacation leave credits at the time of appointment to the organization to which they are being appointed.

Vacation leave is intended for use in the year in which it is earned. Leave not used during that time may be carried forward, but the accumulation of vacation leave is generally limited to one year's entitlement. At the end of the fiscal year, March 31, organizations normally make cash payments for accumulated vacation leave that cannot be carried forward.

With the approval of the immediate supervisor, the appointee may carry forward up to one year's entitlement of earned but unused vacation leave credits beyond the permitted maximum accumulation. Any leave carried forward under this exception must be used within the immediate fiscal year or be subject to mandatory cash-out at the end of the fiscal year, March 31.

Earned but unused vacation leave credits are automatically paid in cash on termination.

2. Paid Statutory Holidays

There are 11 paid statutory holidays per year:

- New Years Day
- Good Friday
- Easter Monday
- Victoria Day
- Canada Day
- A provincial or civic holiday
- Labour Day
- Thanksgiving Day
- Remembrance Day
- Christmas Day
- Boxing Day

3. Paid Statutory Holidays

Appointees are entitled to 15 days of paid sick leave per fiscal year (accrued at the rate of 1¼ days for each month that the appointee

earned at least 10 days' pay) with no limit on the total days accumulated.

To support the use of sick leave, a medical certificate may be required by the deputy head.

At the discretion of the deputy head, appointees may be granted up to 130 continuous days of paid sick leave if they have not accumulated enough credits to cover an illness. This additional leave may be granted only once in a person's career and will not be recovered from future sick leave credits.

Under certain circumstances, appointees from another federal Crown organization may be able to transfer accumulated sick leave credits at the time of appointment to the organization to which they are being appointed.

No compensation is paid for unused sick leave credits upon termination.

4. Leave for Family Responsibilities

a) Leave with Pay (Discretionary)

Appointees may be granted a total of five days' leave with pay during any fiscal year for family-related responsibilities such as:

- care of a sick member of the family;
- needs related to the birth or adoption of a child; or
- to take a member of the family to a health or education-related appointment.

b) Leave without Pay (Mandatory)

Maternity Leave

An appointee who is pregnant, shall, at her request, be granted maternity leave without pay commencing before, on or after the date of childbirth, as the appointee decides, and ending not later than 17 weeks following the date of

childbirth. A maternity allowance provides income maintenance to the level of 93% of salary for a period of up to 17 weeks, inclusive of the two-week waiting period under the Employment Insurance System. The combined period of maternity leave without pay and parental leave without pay available to a female appointee after childbirth is limited to 41 weeks.

Parental Leave

An appointee, male or female, who becomes a parent through the birth or adoption of a child shall be granted parental leave without pay for a single period of up to 24 consecutive weeks beginning on or after the date of the child's birth or in the case of adoption, the date of the acceptance of custody of the child.

Care and Nurturing Leave

At the appointee's request, leave without pay shall be granted, in one or more periods (minimum six months each occurrence) not exceeding five years in total, for the care and nurturing of pre-school age children. In special circumstances, such leave may be authorized for periods of less than six months.

5. Special Leave

a) Special Leave with Pay (Mandatory)

Special leave with pay shall be granted for:

- jury duty;
- appearing before any body authorized by law to compel the attendance of witnesses;
or
- participating in a personnel selection process or an appeal process for any position within an organization in the Government of Canada.

b) Special Leave with Pay (Discretionary)

At the discretion of the deputy head, special leave with pay may be granted for any purpose not otherwise specified. Examples where such leave might be granted are bereavement, marriage, or significant excessive hours worked.

c) Special Leave without Pay (Discretionary)

Special leave without pay may be granted for any purpose not otherwise specified. Since most Governor in Council appointments are for a specified term and renewal is not automatic, this type of leave would likely be granted only under exceptional circumstances.

6. Leave for Work-related Illness or Injury

Appointees may receive benefits during absences caused by occupational illness or injury. However, these benefits must be adjudicated and require the approval of the Workers' Compensation Board of the province in which the appointee works.

VII. INSURANCE PLANS

Most Governor in Council appointees are eligible for participation in the public service insurance plans.

1. Public Service Management Insurance Plan (PSMIP)

(a) Life Insurance

➤ Basic Life :

Benefit:	Two years' adjusted annual salary (rounded to the nearest \$1,000)
Cost:	Employer-paid

Note: Upon termination of employment, appointees may convert to a private policy the **Basic Life Insurance** coverage under PSMIP with the carrier within 31 days from departure and without proof of insurability. The cost would be paid by the appointee at commercial rates.

➤ Supplementary Life

Optional:	Available upon application and submission to the Insurer of satisfactory evidence of insurability.
Benefit:	One year's adjusted annual salary reduced by 10% for every year of age beyond age 60 to a minimum of 10% of the appointee's adjusted salary while employed as a Governor in Council appointee.
Cost:	Employee-paid

Note: Upon termination of employment, appointees may convert to a private policy the **Supplementary Life Insurance** coverage under PSMIP with the carrier within 31 days from departure and without proof of insurability. The cost would be paid by the appointee at commercial rates.

➤ **Post-Retirement Life**

Benefit: 100% of adjusted final salary (salary at retirement excluding any retroactive revisions) during the first year of retirement, 75% during the second year, 50% during the third year, and 25% thereafter for life, if the appointee retires with an immediate reduced or unreduced pension.

Cost: Employer-paid

➤ **Dependants' Life**

Benefit: \$5,000 for the death of spouse and \$2,500 for the death of each dependent child.

Cost: Employer-paid

Note: Upon termination of employment, appointees may convert to a private policy the **Dependants' Life Insurance** coverage under PSMIP with the carrier within 31 days from departure and without proof of insurability. The cost would be paid by the appointee at commercial rates.

(b) Accidental Death and Dismemberment (AD&D) Insurance

Benefit: Appointee—\$250,000 for

accidental death. In case of dismemberment, benefits are paid according to a benefit schedule. Dependents—\$5,000 (spouse), \$2,500 (dependent child) in circumstances as described for members.

Cost: Employer-paid

Note: Upon termination of employment, coverage under **Accidental Death and Dismemberment Insurance** ceases.

(c) Long-Term Disability (LTD) Insurance

Benefit: 70% of annual salary, increased each January 1 by increases in the Consumer Price Index to a maximum of 3%, payable after all sick leave credits are used or 13 weeks of total disability, whichever is longer, for a period of:

- up to 24 months if the appointee is totally disabled for essential functions of his or her own job;
- thereafter, until age 65 if the appointee is totally disabled for any reasonably commensurate employment that provides at least $\frac{2}{3}$ of the current salary of the appointee's former position.

Cost: Employer-paid

2. Supplementary Death Benefit Plan (Public Service Superannuation Act — PSSA)

This plan applies only to appointees who are members of the Public Service Superannuation Plan. It provides additional compulsory life insurance coverage, equal to two times the annual salary, while participating in the plan.

Benefit: Compulsory life insurance coverage while employed equal to two times annual salary until the member's 66th birthday. Upon reaching age 66, the benefit reduces by 10% per year to a minimum of \$10,000.

Cost: The appointee pays \$0.15 per \$1,000 of coverage.

Upon termination of employment, appointees may elect to continue coverage. The cost may vary depending on the type of retirement benefit received, i.e. immediate annuity, annual allowance or deferred annuity.

Note: Explanations of the terms "immediate annuity", "annual allowance" and "deferred annuity" may be found in section VIII which describes the pension plan.

3. Provincial Health Insurance Plans

Benefit: Insures appointees and dependants for physicians' and surgeons' fees and other medical expenses and standard ward accommodation in a hospital in Canada.

Cost: Shared 50/50 in provinces which levy direct premiums

(i.e. British Columbia and Alberta). If the appointee retires and receives benefits under the *Public Service Superannuation Act* (PSSA), the employer continues to share the cost 50/50.

4. Public Service Health Care Plan (PSHCP)

(a) Extended Health Care

Benefit: Reimbursement of 80% of eligible expenses after an annual deductible (\$60 single/\$100 family) for specified medical expenses not covered under provincial health insurance plans (e.g. prescription drugs, vision care, etc.).

Cost: Employer-paid

Note: Appointees may be subject to a waiting period at the time of initial appointment.

(b) Supplementary Hospital Accommodation

Benefit: Reimbursement of up to \$150 per pay towards the cost of a semi-private or private room, Level III accommodation.

Cost: Employer-paid

(c) Travel Benefit

Benefit: Reimbursement of 100% of costs for emergency medical treatment not covered by the appointee's provincial health insurance plan, for appointees and their dependants when travelling

outside of Canada for personal reasons, for up to 40 days from departure from Canada, up to a limit of \$100,000 per person. This benefit also applies to Quebec residents while they are travelling in another province, since the Quebec health insurance plan may not cover the full cost of treatment in another province.

Cost: Employer-paid

(d) Out-of-Province Treatment Benefit

Benefit: Reimbursement of 80% of costs up to a limit of \$25,000 for charges for public ward accommodation in a hospital outside of Canada, and charges for the services of physicians and surgeons which exceed the amount covered by the appointee's provincial health insurance plan, when the appointee or dependants are referred for treatment by a physician in the appointee's province of residence because the treatment is not offered in the appointee's province of residence.

Cost: Employer-paid

Note: Coverage under the Public Service Health Care Plan may be continued if the appointee retires and is in receipt of an annuity under the PSSA, with the cost shared by the appointee and the employer.

5. Public Service Dental Care Plan (DCP)

Benefit: Reimbursement of a percentage of the costs for eligible services after a calendar year deductible (\$25 single/ \$50 family) to the limits shown in the provincial or territorial dental fee guide in effect for the previous year. Except for orthodontic work, there is a reimbursement limit of \$1,300 per calendar year per covered person for dental expenses. The lifetime limit for orthodontic expenses is \$2,500 per covered person. Expenses reimbursed at 50% include major restorative, major prosthodontic and orthodontic work. Expenses reimbursed at 90% include diagnostic, preventive and minor restorative work.

Cost: Employer-paid

Note: Appointees may be subject to a waiting period at the time of initial appointment. If a person joins the plan on or after July 1, the maximum reimbursement amount per person, excluding orthodontic services, is \$650 for the year.

Coverage under the Public Service Dental Care Plan ceases on termination of employment.

6. Pensioners Dental Services Plan (PDSP)

- Benefit:** The PDSP is an optional, contributory dental plan providing coverage for eligible pensioners (including survivors) under the Public Service Superannuation Plan and a number of other federal superannuation plans. There are three possible levels of coverage: pensioner alone; pensioner and one eligible family member; pensioner and two or more eligible family members.
- Cost:** The pensioner pays 40% of the cost and the government pays 60%. The cost will vary according to the coverage selected.

VIII. PENSION PLAN

(Public Service Superannuation Act) (PSSA)
(Special Retirement Arrangements Act) (SRAA)

Eligibility — (minimum requirements)

Most Governor in Council appointees are eligible to participate in the plan. In certain cases, participation may require Governor in Council approval. In some cases, however, legislation prevents a Governor in Council appointee from participating in the plan. For members of the plan, the minimum requirement to be eligible for a pension is completion of at least two years of pensionable service. If this requirement is not met, the appointee's contributions plus interest, as determined on a quarterly basis, are automatically returned to the appointee on termination of employment. Pensionable service comprises current employment as a contributor and any periods of prior employment established as pensionable which the appointee has purchased under the elective service provisions of the plan or pursuant to a Pension Transfer Agreement between employers. Under the transfer provisions, the appointee may be required to pay an additional amount to ensure that all or a portion of prior service is recognized as pensionable under the terms of the plan.

Benefits

- 1. Immediate Annuity** - an unreduced pension which is calculated using the following formula: $2\% \times \text{the number of years of pensionable service (maximum 35)} \times \text{average salary over the best five (5) consecutive years of highest salary if the appointee:}$
 - a) retires at age 60 or older and has at least two years of pensionable service;
 - b) retires at age 55 or older and has at least 30 years of pensionable service; or
 - c) is disabled before age 60 with two or

more years of pensionable service.

2. **Deferred Annuity** (optional) — unreduced pension payable at age 60 to those who leave the public service prior to age 60 with two or more years of pensionable service but who do not qualify for an immediate annuity on the date of termination.

Note: Plan members entitled to a deferred annuity may, at any time after reaching age 50, elect to receive an annual allowance.

3. **Annual Allowance** (optional) — a reduced pension payable as early as age 50, calculated as follows:

Formula 1: (applicable only to those aged 50 or more at the termination date with 25 or more years of pensionable service) - the lower annual allowance of:

- (a) the deferred annuity amount reduced by 5% for each year (to the nearest tenth) that the age is less than 55, or
- (b) the deferred annuity amount reduced by 5% for each year (to the nearest tenth) that pensionable years are less than 30.

Formula 2: (applicable to all others) - the deferred annuity amount reduced by 5% for each year of age (to the nearest tenth) less than 60 (maximum 50%).

For those eligible for Formula 1, the higher annual allowance from either Formula 1 or 2 is the annual allowance paid.

4. **Transfer Value** (optional) — a lump sum amount which would be required today to fund a particular amount of pension benefit normally payable in the future.

Eligibility: If a plan member has at least two years of pensionable service and is less than age 50 at termination of employment, that person may choose a Transfer Value instead of a deferred annuity.

Formula: The transfer value is based on the deferred annuity that would be payable at age 60, and takes into account factors such as the member's salary and service, CPP/QPP contributions and benefits, pension indexing, demographic and economic assumptions as well as interest applied to the pension fund. This option is irrevocable and must be made within one year of termination of employment.

5. Survivor Benefits

Spouse: lifetime allowance calculated as $1\% \times$ the number of years of pensionable service (maximum 35) \times average salary over the best five consecutive years of highest salary.

Eligible child: normally 20% each of the spouse's allowance (but the maximum amount payable cannot exceed 80%).

Survivor benefits are payable upon the death of a plan member who had completed at least two years of pensionable service. Otherwise, a return of contributions is paid. Common law spouses may be recognized as the surviving spouse.

A spouse married after the member's retirement would not normally be entitled to an allowance. The member may elect, however, to reduce the amount of his or her pension in order to provide survivor benefit protection for a spouse married after retirement.

6. **Guaranteed Minimum Benefit** – Every plan member with a vested benefit is guaranteed that the equivalent of at least five years of pension payments will be made to or in respect of the member. Benefits can take the form of pension payments to the plan member, to his or her survivors, or a lump sum paid to a designated Supplementary

Death Benefit beneficiary, or to a combination of these as provided by the terms of the plan.

7. **Pension Increases** – Pension payments are adjusted each January 1 by a percentage equal to the average monthly increase in the Consumer Price Index during the year ending the previous September. The first increase after retirement is prorated to reflect the number of full months of retirement in the retirement year.

Cost: Shared. The member pays 7.5% of salary (minus the amount required for Canada/Quebec Pension Plan) to a maximum of 35 years.

Note: The benefits of the pension plan, like its contributions, are integrated with the Canada and Quebec Pension plans (C/QPP). At age 65, an individual's Public Service Pension Plan benefits are reduced to take into account C/QPP.

8. **Post-Employment Participation** ***(Special Retirement Arrangements Act — SRAA)***

Deputy heads who leave the public service before age 60 with at least 10 years of pensionable service and prior to having reached the combination of 55 years of age and 30 years of service, may elect to continue to contribute to the pension plan until age 60. This election must be made before the date of termination, and the former deputy head pays two times the plan member's contributions (minus CPP/QPP), based on the plan member's salary at departure, adjusted from time to time for future increases in the salary range.

If the former deputy head makes this election under the Special Retirement Arrangements Act, he or she may also elect, before the date of

termination of employment, to continue coverage under the Supplementary Death Benefit Plan (PSSA), the Public Service Management Insurance Plan, the Public Service Health Care Plan and the Public Service Dental Care Plan. The cost of this coverage is paid by the former deputy head.

IX. PAYMENTS ON TERMINATION

1. Severance Pay

Appointees are entitled to one week's pay for each completed year of service up to 28 weeks, payable on termination of employment, regardless of reason for departure, reduced by amounts previously granted. Under certain circumstances, appointees from another federal Crown organization may be able to transfer severance entitlements at the time of appointment to the organization to which they are being appointed.

2. Additional Death Benefit

Applicable to some appointees who were not contributors to the Public Service Pension Plan: a sum equal to two months of salary payable to the surviving spouse or, if necessary, such person as the Treasury Board determines.

3. Salary for the Month of Death

If the appointee has one or more years of service, salary for the full month in which the appointee dies will be paid to a named beneficiary or to the appointee's estate. The amount of the payment will be the monthly rate of pay minus any salary payments already made in the month of death.

X. EXECUTIVE VEHICLES

Deputy Ministers and appointees who hold a personal classification equivalent to the DM-2 level (GC-9-10 or GCQ 9-10) or above; hold a position which is classified at these levels on a full-time basis; and occupy the most senior position in the organization may use an executive vehicle for personal and business purposes.

The personal use of the vehicle is a taxable benefit.

XI. PARKING

Governor in Council appointees are eligible for reimbursement up to 50% of:

- the monthly rate charged for Crown parking facilities; or
- the monthly rate charged for commercial facilities, limited to a maximum of the equivalent Crown rate.

This is a taxable benefit.

XII. MEMBERSHIP FEES

The government reimburses fees when membership in an organization is required for the performance of official functions or directly serves the government's interests.

Fees for membership in community, commercial or other special interest organizations may be paid only in exceptional circumstances when the deputy head believes that membership can contribute to achieving the objectives of the department or agency.

Reimbursement of membership fees for primarily social, recreational or fraternal organizations is subject to the approval of the responsible Minister.

XIII. HOSPITALITY

Expenditure of public money for hospitality is strictly limited to initiatives that facilitate operational objectives or comply with the requirements of courtesy or protocol. Generally, hospitality expenditures are reimbursed only when recipients are not government employees and the occasion marks important meetings, conferences and ceremonies.

XIV. BUSINESS TRAVEL

The standards and conditions governing travel on government business are prescribed in the Treasury Board Travel Directive, Special Travel Authorities and Travel Administration Guide. The provisions in these documents apply to all Governor in Council appointees except those employed in organizations which have the authority to establish their own.

The provisions are mandatory and represent reimbursement of reasonable expenses necessarily incurred while travelling on official business. The major elements of travelling expenses are as follows:

1. Transportation

Deputy Ministers (DM 1-4) and appointees at the GC/GCQ 8-10 levels and above may use business class air travel but must book through the Government Travel Service. They may claim expenses in excess of the per diems specified in the Travel Directive, based on receipts, subject to the general principles specified in the Travel Directive (i.e. commercial accommodation, telephone calls, meals and incidentals).

Appointees at the GC/GCQ-3 or higher levels who occupy positions outside the National Capital Region and all appointees at the

GC/GCQ-4 or higher levels may be authorized to use business class air travel when circumstances and distances warrant. In order to reduce business class air travel, the distance should exceed 850 kilometres by air one way.

For short distances, surface transportation, including personal vehicles, may be authorized.

First class air travel was eliminated by Cabinet direction in February 1992.

Travel Loyalty Programs

Governor in Council appointees may enrol in the travel loyalty program of their choice provided they notify the Government Travel Service. Appointees may redeem travel points for personal and/or business use. Appointees must contact their travel loyalty programs directly, not the Government Travel Service to redeem benefits.

When redeemed for personal use, travel points must be declared as a taxable benefit in accordance with the Canada Customs and Revenue Agency's Interpretation Bulletin IT-470R (Consolidated) - Employee Fringe Benefits. The government will not issue a T4 or T4A slip in this regard. It is the responsibility of appointees to report the applicable taxable benefit when completing their annual tax return.

2. Accommodation and Other Expenses

Hotels

The *Accommodation and Car Rental Directory* no longer lists properties on white or green pages. Accommodations are now listed as within the city rate limit or above the city rate limit. Accommodation above the city rate limit must be justified on the travel claim. Selection of such properties should be

because it is cost-effective or because exceptional circumstances warrant.

Meals

While on travel status, claims may include the daily meal allowances or actual and reasonable meal expenses, supported by receipts. Actual meal expenses shall not include alcohol or the additional cost of room service, which is to be identified by the claimant.

Incidentals

This allowance covers such items as gratuities, a daily newspaper, laundry and dry cleaning over the duration of a trip, even though a particular expense may be higher on a given day. Actual incidental costs may be claimed in unusual circumstances. On those days, the standard incidental allowance is not provided. However, if one decides to claim actual incidental costs for laundry and dry cleaning, the incidental allowance may not be claimed for the whole trip. In such cases, all incidental expenses incurred on that trip would be reimbursed only on the basis of receipts.

Taxis and Parking

When in travel status, actual expenses may be claimed for taxis and parking, on the honour system (without receipts). However, it has been the general practice to submit receipts.

Calls Home

When using inter-city authorization codes, appointees may maintain family contact in travel status through telephone calls home at their discretion, but personal calls, other than calls home, are the financial responsibility of the appointee. When inter-city authorization codes are not used, the regular telephone provisions of the Travel Directive apply.

XV. RELOCATION

The Treasury Board Integrated Relocation Program is a one-stop shopping concept designed to provide appointees with a menu of move-related options to address their relocation needs. The receiving organization will advise the relocation service with whom the government has contracted, of the person's appointment. A consultant from the relocation service will then explain the program in detail to the appointee and assist him or her in tailoring and optimizing available benefits. This professional assistance will be available throughout every step of the move.

REFERENCES

CONFLICT OF INTEREST

“Conflict of Interest and Post-Employment Code for Public Office Holders”, published by the Office of the Ethics Counsellor, is available in electronic format at the following Web site:

<http://strategis.ic.gc.ca/ethics>

OTHER PLANS AND POLICIES REFERRED TO IN THIS BOOKLET

Further information on plans and policies in this booklet can be obtained by consulting the Treasury Board of Canada Secretariat's Web site at:

<http://www.ressourcenet.tbs-sct.gc.ca>

The following documents are available on the Privy Council Office Web site at:

<http://www.pco-bcp.gc.ca>

Building a Governor in Council Position
Accountability Profile

Performance Management Program

Salary Ranges for Full-Time Governor in Council
Appointees

Terms and Conditions of Employment for Full-
time Governor in Council Appointees -
September 2002

RÉFÉRENCES

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le « Code régissant la conduite des titulaires de charge publique en ce qui concerne les conflits d'intérêts et l'après-mandat », publié par le bureau du Conseiller en éthique, est accessible en version électronique à l'adresse suivante :

<http://strategis.ic.gc.ca/ethics>

AUTRES POLITIQUES ET RÉGIMES DONT IL EST QUESTION DANS CE LIVRET

Le site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada donne de plus amples renseignements sur les politiques et les régimes dont il est fait mention dans ce livret. Il est accessible à l'adresse suivante :

<http://www.ressourcenet.tbs-sct.gc.ca>

Les documents suivants sont disponibles sur le site web du Bureau du Conseil privé à l'adresse :

<http://www.pco-bcp.gc.ca>

Conditions d'emploi et avantages sociaux particuliers aux personnes nommées par le gouverneur en conseil à des postes à temps plein - septembre 2002

Échelles salariales des personnes nommées à temps plein

Établissement de profils de responsabilisation pour les postes pourvus par le gouverneur en conseil

Lignes directrices du programme de gestion du rendement

Appels au domicile

À l'aide d'un code d'appel interurbain, les titulaires peuvent, pendant leurs déplacements, maintenir le contact avec leur famille au moyen d'appels téléphoniques à leur discrétion. Les appels personnels autres qu'au domicile sont à la charge des titulaires. Si ces derniers ne recourent pas au code interurbain, les dispositions normales de la Directive sur les voyages s'appliquent.

XV. RÉINSTALLATION

Le Programme sur la réinstallation du Conseil du Trésor est un programme à guichet unique destiné à fournir aux personnes nommées par le gouverneur en conseil qui doivent déménager de multiples options pour répondre à leur besoins concernant la réinstallation. L'organisme où la personne est nommée doit, au moment de la nomination de cette dernière, communiquer avec les services de conseillers en réinstallation. Le conseiller expliquera alors le programme en détail à la personne nommée et l'aidera à choisir parmi les avantages offerts ceux qui lui conviennent le mieux et sont les plus avantageux. Le titulaire pourra se prévaloir de cette aide professionnelle au cours de chaque étape du déménagement.

sélection de ces établissements devrait répondre aux critères de rentabilité ou parce que des circonstances exceptionnelles la justifient.

Repas

Indemnité quotidienne pour chaque repas acheté en cours de déplacement ou coûts réels et raisonnables, sur présentation de reçus. Le coût réel ne comprend pas les boissons alcooliques ou les frais supplémentaires de service à la chambre, qui doivent être déclarés par le réclamant.

Faux frais

Cette indemnité sert à rembourser les pourboires et autres frais (journal quotidien, buanderie et nettoyage) engagés en cours de déplacement, même si ces dépenses peuvent varier d'un jour à l'autre. Dans des circonstances exceptionnelles, le titulaire peut choisir de réclamer ses dépenses réelles au lieu de l'indemnité journalière fixe. Cependant, si une personne décide de réclamer ses frais réels de buanderie et de nettoyage, elle ne peut réclamer l'indemnité de faux frais pendant toute la durée du voyage, pour la raison mentionnée plus haut. Dans ce cas, toutes les dépenses de faux frais encourues pendant ce voyage seraient remboursées uniquement sur présentation de reçus.

Taxis et frais de stationnement

En cours de déplacement, les dépenses réelles peuvent être réclamées pour les taxis et les stationnements, sur parole (sans reçus). Cependant, de façon générale, la pratique est de présenter des reçus.

distance le justifient. Pour limiter les déplacements par avion en classe affaire, la distance à parcourir à l'aller doit être supérieure à 850 km aériens.

Lorsque la distance est courte, les voyageurs peuvent être autorisés à utiliser un moyen de transport de surface, y compris leur véhicule particulier.

Programmes de fidélisation de voyageurs

Les personnes nommées par le gouverneur en conseil ont la possibilité de s'inscrire aux programmes de fidélisation de voyageurs de leur choix pourvu qu'elles en avisent le Service des voyages du gouvernement. Les titulaires peuvent échanger leurs points bonis à des fins personnelles et / ou, d'affaires. Pour présenter une demande, ils doivent communiquer directement avec un responsable de leur programme de fidélisation, non avec le Service des voyages du gouvernement.

Lorsque les points bonis sont utilisés à des fins personnelles, ils deviennent un avantage imposable conformément au Bulletin d'interprétation IT-470R (consolidé) de l'Agence des douanes et du revenu du Canada — avantages sociaux des employés.

2. Logement et autres dépenses

Hébergement

Le Répertoire d'hébergement et de location de véhicules ne regroupe plus les établissements selon les pages blanches ou vertes. Les établissements sont maintenant regroupés selon qu'il s'inscrivent dans la limite de tarif de la ville ou au-dessus de cette limite. On doit justifier sur la demande d'indemnité l'utilisation d'établissements au-dessus de la limite de tarif de la ville. La

engagés ne sont remboursables que si les bénéficiaires ne sont pas à l'emploi de l'État ou s'il s'agit de visites, de conférences ou de cérémonies officielles.

XIV. VOYAGES

La Directive du Conseil du Trésor sur les voyages d'affaires, les autorisations spéciales de voyager et le Guide sur l'administration des voyages précisent les règles ayant trait aux voyages en service commandé. Ces règles s'appliquent à toutes les personnes nommées par le gouverneur en conseil à l'exception de celles qui sont à l'emploi d'organismes habilités à définir leurs propres modalités.

Les dispositions sur les voyages sont impératives et elles prévoient le remboursement des dépenses nécessaires et raisonnables engagées au cours des déplacements en service commandé. Les dépenses de voyage comprennent principalement ce qui suit :

1. Transport

Les sous-ministres délégués et sous-ministres, DM 1 à 4, et les titulaires nommés à des niveaux équivalents, soit GC/GCQ 8 à 10, ou supérieurs, sont autorisés à voyager par avion en classe affaire, mais il est nécessaire que les arrangements de voyage soient pris avec le Service des voyages du gouvernement. Ils peuvent réclamer des frais en sus du per diem autorisé dans la Directive sur les voyages d'affaires à condition d'avoir les reçus à l'appui (p. ex. logement commercial, appels téléphoniques, repas et faux frais).

Les titulaires de postes GC/GCQ-3 ou supérieurs qui occupent un poste à l'extérieur de la région de la Capitale nationale et tous les titulaires de postes GC/GCQ-4 ou supérieurs peuvent être autorisés à voyager par avion en classe affaire là où les circonstances et la

L'utilisation des deniers publics pour des activités d'accueil est limitée aux activités qui favorisent la conduite des affaires gouvernementales ou répondent aux exigences du protocole. En règle générale, les frais

XIII. ACCUEIL

Le remboursement des frais d'adhésion à des organismes sociaux, récréatifs ou à caractère fraternel est sujet à l'approbation du ministre responsable sur la recommandation du greffier du Conseil privé.

Les frais d'adhésion à des organismes communautaires, à caractère commercial ou autres ne sont remboursables qu'exceptionnellement, lorsque l'administrateur général estime que l'appartenance peut contribuer à la réalisation des objectifs du ministère ou de l'organisme.

Le gouvernement rembourse les frais d'adhésion à un organisme lorsque l'adhésion est nécessaire à l'exercice des fonctions officielles ou sert directement les intérêts du gouvernement.

XII. COTISATIONS

Il s'agit d'un avantage imposable.

- du tarif mensuel commercial, jusqu'à concurrence du tarif établi pour les espaces de stationnement de l'État;
- du tarif mensuel de stationnement au taux établi pour les espaces de stationnement de l'État; ou

Le titulaire peut se faire rembourser jusqu'à 50 p. 100 :

XI. STATIONNEMENT

L'usage du véhicule à des fins personnelles est un avantage imposable.

IX. PAIEMENTS DE FIN D'EMPLOI

1. Indemnité de départ

Une semaine de traitement par année complète d'emploi jusqu'à concurrence de 28 semaines, payable au moment de la cessation d'emploi, peu importe la raison de la cessation d'emploi, moins les indemnités de départ déjà reçues. Dans certaines circonstances, le titulaire provenant d'un autre organisme d'Etat fédéral peut transférer, au moment de sa nomination, ses crédits applicables aux indemnités de départ à l'organisme où il est nommé.

2. Prestations supplémentaires de décès

Applicable seulement aux titulaires qui ne participaient pas au Régime de pension de la fonction publique : un montant correspondant à deux mois de traitement payable au conjoint survivant ou, si nécessaire, à une personne que détermine le Conseil du Trésor.

3. Rémunération pour le mois du décès

Si le titulaire compte un an de service ou plus, la rémunération couvrant le mois complet pendant lequel le titulaire est décédé sera versée à un bénéficiaire désigné ou à sa succession. Le montant du paiement correspondra au taux de rémunération mensuel, moins tout montant de rémunération déjà versé pendant le mois du décès.

X. VOITURES DE FONCTION

Les sous-ministres et les titulaires possédant une classification personnelle équivalente à DM-2, soit GC 9-10 ou GCO 9-10, occupant un poste à temps plein classifié à ces niveaux, et occupant le poste le plus élevé de son organisme, peuvent utiliser une voiture de fonction à des fins personnelles et d'affaires.

Note : Les prestations du régime de pension, tout comme ses contributions, sont intégrées aux Régimes de pensions du Canada/Québec. À 65 ans, les prestations payées en vertu du Régime de pension de la fonction publique sont réduites pour tenir compte des Régimes de pension du Canada/Québec.

8. Participation aux Régimes après le départ de la fonction publique (*Loi sur les Régimes de retraite particuliers — LRRP*)

Les administrateurs généraux et les premiers dirigeants qui quittent la fonction publique avant 60 ans et comptent au moins dix années de service ouvrant droit à pension, mais avant d'avoir atteint 55 ans d'âge et 30 ans de service, peuvent choisir de continuer à contribuer au Régime de pension jusqu'à l'âge de 60 ans. Ils doivent se prévaloir de cette option avant la date de fin d'emploi, l'administrateur général ou le premier dirigeant payant deux fois les cotisations de l'adhérent (moins les Régimes de pensions du Canada/Québec) en fonction de son traitement au moment de la cessation d'emploi, avec rajustements périodiques afin de tenir compte des futures augmentations aux échelles salariales.

L'ancien administrateur général ou le premier dirigeant qui retient cette option en vertu de la *Loi sur les Régimes de retraite particuliers* peut aussi choisir, avant la date de fin d'emploi, de conserver sa protection en vertu du Régime de prestations supplémentaires de décès (LPPF), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique, du Régime de soins de santé de la fonction publique et du Régime de soins dentaires de la fonction publique. L'ancien administrateur général ou le premier dirigeant assume le coût de cette protection.

au décès d'un membre qui comptait au moins deux ans de service ouvrant droit à pension. Autrement, les cotisations sont remboursées. Le conjoint de fait peut être considéré comme le conjoint survivant. Le conjoint que l'adhérent a épousé après avoir pris sa retraite n'a normalement pas droit aux prestations. Cependant, l'adhérent peut choisir de réduire le montant de sa pension afin que le conjoint qu'il a épousé après sa retraite puisse être protégé en ce qui a trait aux prestations de survivant.

6. Indemnité minimale garantie — Tout titulaire ayant droit à la pension peut être assuré que des prestations lui seront versées, ou seront versées en sa faveur, pour une période d'au moins cinq ans, ou l'équivalent. Les prestations peuvent être versées au membre ou à ses survivants, ou sous forme de montant forfaitaire au bénéficiaire désigné en vertu du Régime de prestations supplémentaires de décès, ou à une ou plusieurs de ces personnes, selon les dispositions du Régime.

7. Rajustement de la pension — Les prestations de pension sont majorées chaque année au 1^{er} janvier d'un pourcentage égal à la hausse mensuelle moyenne de l'indice des prix à la consommation au cours de l'année terminée au mois de septembre précédent. La première majoration est rajustée au prorata pour refléter le nombre de mois complets à la retraite durant l'année du départ à la retraite.

Primes : Partagées. Le titulaire verse 7,5 p. 100 de son traitement, moins la cotisation au Régime de pensions du Canada/Québec, jusqu'à un maximum de 35 ans.

Les personnes auxquelles s'applique la formule 1 ont droit à l'allocation annuelle la plus élevée, soit celle de la formule 1, soit celle de la formule 2, à titre d'allocation annuelle.

4. Valeur de transfert (facultative) — estimation du montant forfaitaire qu'il y aurait lieu de verser en ce moment pour financer une prestation de retraite qui serait normalement payable plus tard.

Admissibilité : Un membre comptant au moins deux ans de service ouvrant droit à pension et ayant moins de 50 ans au moment de sa cessation d'emploi peut choisir une valeur de transfert plutôt qu'une allocation annuelle à jouissance différée.

Formule : Le calcul de la valeur de transfert est fondé sur la pension différée qui serait payable à 60 ans et tient compte des facteurs suivants : traitement et nombre d'années de service du membre, cotisations et prestations du Régime des rentes du Canada/Québec; indexation de la pension, prévisions démographiques et économiques et taux d'intérêt appliqué au fonds de pension. Cette option est irrévocable et doit être exercée dans l'année suivant la fin d'emploi.

5. Prestations de survivant

Conjoint : rente viagère calculée selon la formule suivante : $1 \text{ p. } 100 \times \text{nombre d'années de service ouvrant droit à pension (maximum de 35)} \times \text{traitement moyen des cinq années consécutives les plus favorables}$;

Enfant admissible : généralement, 20 p. 100 chacun de la rente du conjoint (mais le montant payable ne doit pas dépasser 80 p. 100 en tout).

Les prestations de survivant sont payables

- 2. Pension à jouissance différée** (facultative) — une pension payable à l'âge de 60 ans au titulaire qui, à son départ de la fonction publique, a moins de 60 ans et compte deux années ou plus de service ouvrant droit à une pension, mais n'est pas admissible à une pension à jouissance immédiate.
- b) à 55 ans ou après et compte au moins 30 années de service ouvrant droit à pension; ou
- c) pour cause d'invalidité avant l'âge de 60 ans et compte au moins deux années de service ouvrant droit à pension.

Note : Les adhérents ayant droit à une pension à jouissance différée peuvent, en tout temps, après leur 50^e anniversaire choisir de recevoir une allocation annuelle.

3. Allocation annuelle (facultative) — Une pension réduite pouvant être payée à compter de l'âge de 50 ans, calculée de la manière suivante :

Formule 1 : (s'applique uniquement aux titulaires ayant 50 ans et plus au moment de la cessation d'emploi et au moins 25 ans de service ouvrant droit à pension) — le

a) le montant de la pension à jouissance différée, moins 5 p. 100 pour chaque année en deçà de 55 ans, arrondi au dixième; ou

b) le montant de la pension à jouissance différée, moins 5 p. 100 pour chaque année en deçà de 30 ans de service ouvrant droit à pension.

Formule 2 : (tous les autres titulaires) — le montant de la pension différée moins 5 p. 100 pour chaque année en deçà de 60 ans, arrondi au dixième, (maximum de 50 p. 100.

(Loi sur la pension de la fonction publique – LPFP)
(Loi sur les régimes de retraite particuliers – LRRP)

Admissibilité — (exigences minimales)

La plupart des personnes nommées par le gouverneur en conseil sont admissibles au Régime. Dans certains cas, la participation au Régime peut nécessiter l'approbation du gouverneur en conseil. Cependant, dans quelques cas, la Loi empêche le titulaire de participer au Régime.

Afin d'être admissible aux prestations, le titulaire doit compter un minimum de deux années complètes de service ouvrant droit à pension. Lorsque le titulaire ne répond pas à ce critère, ses cotisations, ainsi que les intérêts déterminés aux trois mois, lui seront automatiquement remboursés au moment de la cessation d'emploi. Le service ouvrant droit à pension comprend le service courant en qualité de participant au Régime ainsi que le service antérieur ayant fait l'objet d'un rachat en vertu du Régime de rachat ou des dispositions des accords réciproques de transfert du Régime. Aux termes des dispositions relatives au transfert, il peut être nécessaire que le titulaire verse une somme additionnelle afin de s'assurer que tout son service antérieur soit reconnu comme ouvrant droit à pension en vertu des dispositions du Régime.

Prestations

1. Pension à jouissance immédiate — une pension qui est calculée selon la formule suivante : $2 \text{ p. } 100 \times \text{nombre d'années de service ouvrant droit à pension (maximum 35)} \times \text{traitement moyen des cinq années consécutives les plus favorables}$. Cette formule s'applique si le titulaire prend sa retraite :

- a) à 60 ans ou après et compte au moins deux années de service ouvrant droit à pension;

Services remboursés à 50 p. 100 :
Restaurations majeures, services majeurs relatifs aux prothèses et orthodontie

Services remboursés à 90 p. 100 :
Diagnostic, prévention et restaurations mineures

Primes : Payées par l'employeur

Note : Lorsqu'une personne adhère au RSD le 1^{er} juillet ou après, le remboursement maximal par personne, à l'exception des frais d'orthodontie, est de 650 \$ pour l'année.

La protection offerte en vertu du Régime de soins dentaires de la fonction publique se termine quand l'emploi prend fin.

6. Régime de soins dentaires pour les retraités (SDR)

Le régime de soins dentaires pour les retraités est un régime facultatif et compensatoire. Il fournit aux retraités admissibles, y compris leurs survivants, en vertu du Régime de pension de la fonction publique et de certains autres régimes de pension fédéraux. Il y a trois niveaux de protection possibles : le retraité seul, le retraité et un membre admissible de sa famille, le retraité et deux, ou plus, membres admissibles de sa famille.

Primes : Le coût varie selon la protection choisie et est partagé entre le retraité (40 p. 100) et le gouvernement (60 p. 100). Le coût varie selon le niveau de protection.

référé pour traitement par un médecin de la province du titulaire pour la raison que ces soins ne sont pas disponibles dans cette province.

Primes : Payées par l'employeur

Note : La protection offerte en vertu du Régime de soins de santé de la fonction publique peut être conservée après la retraite, si le titulaire touche des prestations en vertu du Régime de pension de la fonction publique, les primes étant alors partagées entre la personne assurée et l'employeur.

5. Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSD)

Prestations : Déduction faite d'une franchise de 25 \$ pour une personne seule ou de 50 \$ pour une famille par année civile, le Régime rembourse un pourcentage des dépenses admissibles, jusqu'aux limites prescrites dans les guides des tarifs de soins dentaires provinciaux ou territoriaux en vigueur. À l'année précédente. À l'exception des services d'orthodontie, la limite de remboursement des frais de soins dentaires est établie à 1 300 \$ par personne assurée par année civile. La limite à vie pour les services d'orthodontie est de 2 500 \$ par assuré.

semi-privée ou privée de
niveau III.

Primes : Payées par l'employeur

c) Indemnité relative aux voyages

Indemnité : Remboursement complet des

frais de traitement médical
d'urgence non couverts par le
régime de soins de santé de
la province du titulaire que ce
dernier engage, ou les
personnes à sa charge, lors
d'un voyage hors du pays à
des fins personnelles, pour
un maximum de 40 jours à
compter du départ du
Canada, jusqu'à concurrence
de 100 000 \$ par personne.
Ont également droit à cette
indemnité les résidents du
Québec lorsqu'ils voyagent
dans une autre province,
puisque le régime d'as-
surance maladie du Québec
peut ne pas couvrir tous les
frais de traitement dans une
autre province.

Primes : Payées par l'employeur

d) Indemnité relative aux soins hors de

la province

Indemnité : Remboursement de 80 p. 100

des frais de séjour en salle
commune à l'hôpital hors du
Canada, jusqu'à concurrence
de 25 000 \$, ainsi que des
honoraires de médecins et de
chirurgiens excédant le
montant couvert par le
régime de soins de santé de
la province du titulaire,
lorsque le titulaire ou une des
personnes à sa charge est

3. Régimes provinciaux d'assurance-maladie

Prestations : Honoraires de médecins et de chirurgiens, ainsi que frais d'hospitalisation et autres frais médicaux engagés au Canada par l'adhérent et les personnes à sa charge.

Primes :

Dans les provinces qui perçoivent les primes (Colombie-Britannique et Alberta), celles-ci sont partagées à parts égales entre l'employeur et le titulaire. Si le titulaire se retire et touche des prestations en vertu du Régime de pension de la fonction publique, de la fonction publique, l'employeur continue de partager les coûts à parts égales.

4. Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)

a) Assurance-maladie complémentaire

Prestations : Après déduction d'une franchise de 60 \$ (célibataire) ou de 100 \$ (famille), remboursement de 80 p. 100 des frais médicaux admissibles non assurés par le Régime provincial (par exemple, les médicaments d'ordonnance, soins de la vue, etc.)

Primes :

Payées par l'employeur

b) Assurance-hospitalisation complémentaire

Prestations : Remboursement, jusqu'à concurrence de 150 \$ par jour, du coût d'une chambre

équivalent au moins aux $\frac{2}{3}$ du traitement de son emploi antérieur.

Primes : Payées par l'employeur

2. Régime de prestations de décès supplémentaires (Loi sur la pension de la fonction publique — LFPF)

Le Régime de prestations de décès supplémentaires s'applique seulement aux titulaires qui sont membres du Régime de pension de la fonction publique. Il fournit une assurance-vie additionnelle obligatoire, égale à deux fois le salaire annuel, pour la période durant laquelle le titulaire participe au Régime.

Prestations : Assurance-vie obligatoire durant l'emploi représentant le double du traitement annuel, jusqu'au 66^e anniversaire du titulaire. Lorsque le titulaire atteint son 66^e anniversaire, la protection diminue de 10 p. 100 par année, jusqu'à un minimum de 10 000 \$.

Primes : Le titulaire verse 0,15 \$ par 1 000 \$ de couverture.

Lors de la cessation de l'emploi, le titulaire peut, à certaines conditions, conserver sa protection. Le coût peut varier selon le type de prestations de retraite reçu, soit pension immédiate, allocation annuelle ou pension différée.

Note : Une explication des expressions « pension immédiate », « allocation annuelle » et « pension différée » est fournie à la partie X, qui porte sur le Régime de pension.

- une période maximale de 24 mois, si le titulaire est totalement incapable de s'acquitter des fonctions essentielles de son poste;
 - par la suite, jusqu'à l'âge de 65 ans, si le titulaire est totalement incapable d'occuper un emploi comparable dont la rémunération
- Prestations : 70 p. 100 du traitement annuel, accru le 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation, jusqu'à concurrence de 3 p. 100. Les prestations sont versées à l'épuisement des congés de maladie ou après treize semaines d'invalidité totale, selon la plus longue de ces deux périodes, pendant :

c) Assurance-invalidité de longue durée (AILD)

Note: Au moment de la cessation d'emploi, l'assurance-mort accidentelle et mutilation prend fin.

- Primes :** Payées par l'employeur
- Prestations :** Adhèrent — 250 000 \$ en cas de décès accidentel. Les prestations en cas de mutilation sont payées d'après une liste de personnes à charge — 5 000 \$ (conjoint), 2 500 \$ (enfant à charge) dans les cas décrits au paragraphe précédent.
- accidentelle ou de mutilation (MAM)**
- b) Assurance en cas de mort**

Note : Dans les 31 jours de sa cessation d'emploi, le titulaire peut transformer en police individuelle avec l'assureur l'assurance-vie supplémentaire du RACGFP, sans preuve d'assurabilité. Le titulaire en assume le coût au taux commercial.

➤ Assurance-vie à la retraite (facultative)

Prestations : 100 p. 100 du traitement révisé au moment du départ à la retraite, à l'exclusion de toute révision rétroactive, au cours de la première année de la retraite, 75 p.100 durant la deuxième année, 50 p. 100 durant la troisième année, et 25 p. 100 par la suite si le titulaire se retire avec une pension immédiate ou une pension non-réduite.

Primes :

Payées par l'employeur

➤ Assurance-vie des personnes à charge

Prestations : 5 000 \$ pour le décès du conjoint et 2 500 \$ pour le décès de chaque enfant à charge.

Primes :

Payées par l'employeur

Note: Dans les 31 jours de sa cessation d'emploi, le titulaire peut transformer en police individuelle avec l'assureur l'assurance-vie du RACGFP pour les personnes à charge, sans preuve d'assurabilité. Le titulaire en assume le coût au taux commercial.

VII. RÉGIMES D'ASSURANCE

La plupart des personnes nommées par le gouverneur en conseil sont admissibles à participer aux différents régimes d'assurances de la fonction publique.

1. Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP)

a) Assurance-vie

➤ Assurance-vie de base

Prestations : Deux fois le traitement annuel ajusté (arrondi au 1 000 \$ le plus près).

Primes : Payées par l'employeur

Note: Dans les 31 jours suivant sa cessation d'emploi, le titulaire peut transformer en police individuelle avec l'assureur l'assurance-vie de base du RACGFP sans preuve d'assurabilité. Le titulaire en assume le coût au taux commercial.

➤ Assurance-vie supplémentaire

Facultative: offerte sur demande et sur présentation d'une preuve satisfaisante d'assurabilité.

Prestations : Une année de traitement ajusté, réduit de 10 p. 100 par année à compter du 61^e anniversaire, jusqu'à un minimum de 10 p. 100 du traitement révisé, aussi longtemps que le titulaire occupe un poste pourvu par le gouverneur en conseil.

Primes : Payées par le titulaire

mois, mais leur durée totale ne doit pas dépasser cinq ans. Dans des circonstances spéciales, des congés de moins de six mois peuvent être autorisés.

5. Congés spéciaux

a) Congé spécial payé (obligatoire)

Un congé spécial rémunéré doit être accordé afin de permettre au titulaire :

- de faire partie d'un jury;
- de se présenter devant tout organisme habilité par la loi à sommer des témoins;
- de participer à un processus de sélection de candidats ou à des procédures d'appel pour tout poste au gouvernement fédéral.

b) Congé spécial payé (discretionnaire)

À la discrétion de l'administrateur général, un congé spécial rémunéré peut être accordé dans d'autres circonstances, par exemple le deuil ou le mariage ou pour avoir travaillé un nombre excessif d'heures supplémentaires.

c) Congé spécial non payé (discretionnaire)

Un congé spécial non payé peut être accordé dans d'autres circonstances. Puisque la plupart des nominations faites par le gouverneur en conseil sont pour une période déterminée et qu'il n'y a pas reconduction automatique, ce genre de congé ne serait normalement accordé que dans des circonstances exceptionnelles.

6. Congé par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail

Le titulaire peut toucher des prestations pendant des absences occasionnées par une maladie professionnelle ou des blessures au travail. Cependant, ces prestations doivent être attestées et requièrent l'approbation de la Commission des accidents de travail de la province d'emploi du titulaire.

Le titulaire se verra accorder, à sa demande, un congé non payé pour le soin et l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire. Il est permis de prendre ces congés de manière périodique; la durée minimale de chaque absence est de six

Congé pour soins et éducation

Un titulaire, homme ou femme, qui devient parent par la naissance ou l'adoption d'un enfant se verra accorder un congé parental sans traitement pour une seule période, allant jusqu'à 24 semaines consécutives, commençant à la date, ou après la date, de naissance de l'enfant ou, s'il s'agit de l'adoption d'un enfant, à la date de l'acceptation de la garde de l'enfant.

Congé parental

Une titulaire qui devient enceinte se verra accorder, à sa demande, un congé de maternité sans traitement commençant avant ou après, ou le jour de la naissance de l'enfant, selon son choix, et prenant fin au plus tard dix-sept semaines suivant la date de naissance de l'enfant. Une indemnité de maternité permet de maintenir le revenu de la titulaire à 93 p. 100 de son traitement pendant une période allant jusqu'à dix-sept semaines prévue par le Régime d'assurance-emploi. Le congé de maternité sans traitement additionné au congé parental sans traitement dont peut se prévaloir une titulaire après la naissance d'un enfant ne peut dépasser 41 semaines.

Congé de maternité

b) Congé non payé (obligatoire)

- s'occuper d'un membre de la famille pour raisons de maladie;
- pourvoir aux besoins liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant;
- se rendre à un rendez-vous avec un membre de la famille aux fins de santé ou d'enseignement

- le jour de Noël
 - la Fête du travail
 - le lendemain de Noël
 - le jour férié provincial
 - ou municipal
- Lorsque ces jours fériés surviennent pendant la fin de semaine, le congé sera reporté au lundi suivant.

3. Congés de maladie rémunérés

Un titulaire a droit à quinze jours de maladie rémunérés par année financière, accumulés à raison de 1¼ jour par mois au cours duquel il a été rémunéré pendant au moins dix jours, sans limite quant au total qu'il peut accumuler.

Un certificat médical peut être exigé à la demande de l'administrateur général à l'appui d'une demande de congés de maladie.

À la discrétion de l'administrateur général, un titulaire peut se voir avancer jusqu'à 130 jours continus de congés de maladie rémunérés s'il n'a pas accumulé un nombre suffisant de crédits pour ses besoins. Il n'a droit à cette avance qu'une seule fois au cours de sa carrière et celle-ci ne doit pas être déduite des crédits accumulés par la suite.

Dans certaines circonstances, un titulaire nommé immédiatement à un poste au sein d'un autre organisme d'État fédéral peut transférer les crédits de congés de maladie accumulés. Les crédits de congés de maladie ne sont pas remboursables au moment de la cessation d'emploi.

4. Congé pour obligations familiales

a) Congé payé (discretionnaire)

Un titulaire a droit à un maximum de cinq jours de congé payé par année financière pour s'acquitter de ses obligations familiales, par exemple :

congés annuels dans un autre groupe de la fonction publique ou d'un organisme d'État fédéral. Cependant, pour ces fins, la définition de service n'inclut pas le service ouvrant droit à pension transféré d'un autre régime de pension en vertu d'une entente de transfert de pension.

Dans certaines circonstances, les personnes nommées par le gouverneur en conseil qui proviennent d'un autre organisme d'État fédéral peuvent, au moment de leur nomination, transférer leurs crédits de congés annuels accumulés à l'organisme auquel elle sont nommées.

Les congés annuels se prennent normalement au cours de l'année pendant laquelle ils sont acquis. Les congés non utilisés au cours de l'année peuvent être reportés, mais le nombre de jours ne doit généralement pas dépasser les crédits d'une année. Les congés annuels accumulés ne pouvant être reportés sont payés en espèces à la fin de l'année financière, au 31 mars.

Avec l'approbation du supérieur immédiat, un titulaire peut dépasser le maximum autorisé, indiqué au paragraphe précédent, d'un nombre égal aux crédits auxquels cette personne a droit au cours d'une année. Les congés ainsi reportés doivent être pris au cours de l'année financière en cours ou sont obligatoirement remboursés à la fin de l'année financière, le 31 mars.

Les congés accumulés sont remboursés en espèces au moment de la cessation d'emploi.

2. Jours fériés payés

Il y a onze congés fériés payés par année :

- le Jour de l'An
- le Vendredi saint
- grâces
- le lundi de Pâques
- le jour de l'anniversaire
- de la Souveraine

VI. CONGÉS PAYÉS ET NON PAYÉS

Certains congés peuvent être accordés aux personnes nommées par le gouverneur en conseil pendant la durée de leur mandat. Selon la raison du congé, ce dernier peut être payé ou non payé. Une description des différents genres de congés suit.

1. Congés annuels payés

Quatre semaines de congé par année financière au moment de la nomination dans la fonction publique, accumulées à raison de $1\frac{2}{3}$ jour par mois au cours duquel un titulaire a été rémunéré pendant au moins dix jours.

Cinq semaines de congé par année financière, accumulées à raison de $2\frac{1}{2}$ jours par mois au cours duquel un titulaire a été rémunéré pendant au moins dix jours, lorsqu'il compte :

- dix années de service à titre de personne nommée par le gouverneur en conseil ou de membre du groupe de direction à la fonction publique; ou
- quinze années de service, dont au moins cinq à titre de personne nommée par le gouverneur en conseil ou de membre du groupe de direction à la fonction publique; ou

- vingt ans de service; ou
- quand le titulaire avait déjà droit, au moment de sa nomination, à ce nombre de semaines de congés annuels dans un autre groupe de la fonction publique ou d'un organisme d'Etat fédéral.

Depuis le 1^{er} avril 2000, six semaines de congé par année financière, accumulées à raison de $2\frac{1}{2}$ jours par mois au cours duquel un titulaire a été rémunéré pendant au moins dix jours, lorsque ce titulaire compte un total de 28 années de service, ou qu'il avait déjà droit, au moment de sa nomination, à ce nombre de semaines de

V. RÉMUNÉRATION

Les sous-ministres sont nommés au niveau. Ceci signifie qu'ils sont rémunérés à l'intérieur des échelles salariales DM 1, 2, 3 ou 4, selon l'étendue et la complexité de leurs responsabilités, leur niveau d'expérience et leur rendement.

La plupart des autres personnes nommées par le gouverneur en conseil reçoivent une rémunération fixée à l'intérieur de l'échelle salariale de leur poste, selon sa classification, GC 1 à 10 ou GCO 1 à 10. Le niveau d'un poste est déterminé au moyen du Plan d'évaluation des postes Hay, lequel assure uniformité et équité lorsqu'il s'agit de déterminer la rémunération dans les divers organismes.

Les sous-ministres et certaines personnes nommées par le gouverneur en conseil reçoivent une rémunération composée d'un salaire de base et d'un montant forfaitaire qu'ils doivent se mériter à nouveau chaque année, appelée rémunération à risque. Le rendement du titulaire, évalué annuellement au regard de ses engagements continus et de ses engagements clés, détermine la progression du traitement de ce dernier dans l'échelle salariale, de même que le montant de la rémunération à risque, toutes deux sujettes à l'approbation du gouverneur en conseil.

Les personnes nommées par le gouverneur en conseil dont les fonctions exigent une certaine indépendance du gouvernement ne sont pas admissibles à la rémunération à risque.

Il est requis que toutes les personnes nommées à temps plein par le gouverneur en conseil adhèrent au dépôt direct de la paie, qui est effectué à toutes les deux semaines.

IV. LANGUES OFFICIELLES

La Loi sur les langues officielles de 1988 est fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés*. Elle s'applique à l'ensemble des institutions fédérales, y compris les ministères, agences, sociétés d'État et, soit en entier ou en partie, à d'autres institutions, par le biais des lois régissant ces organismes.

Les objectifs du programme gouvernemental sur les langues officielles sont de servir le public dans la langue de son choix, conformément à la *Loi sur les langues officielles* et son règlement d'application, et, comme il est requis par la Loi, de permettre aux personnes en poste dans les institutions fédérales de travailler dans la langue officielle de leur choix, ainsi que d'assurer la participation équitable des deux groupes de langue officielle dans les institutions fédérales.

Le gouvernement s'attend donc à ce que ses hauts fonctionnaires et dirigeants poursuivent ces objectifs ainsi que son engagement aux termes de la Loi en appuyant le développement des collectivités de langue officielle en situation minoritaire, en reconnaissant entièrement l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne et en s'engageant personnellement à promouvoir le bilinguisme dans leur organisme.

En outre, la *Loi* prévoit que le français et l'anglais sont les langues officielles des tribunaux fédéraux et que chacun a le droit d'employer l'une ou l'autre dans toutes les affaires dont les tribunaux sont saisis. Les tribunaux fédéraux, y compris les tribunaux administratifs, doivent s'assurer que les personnes qui entendent les affaires comprennent le français ou l'anglais, ou les deux, sans l'aide d'un interprète.

III. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les personnes nommées par le gouverneur en conseil doivent s'acquitter de leurs fonctions dans l'intérêt public. Leur impartialité doit être au-dessus de tout soupçon. Le gouvernement a donc établi, à l'intention des titulaires de charge publique, un Code sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat, où sont expliquées les dispositions à prendre pour éviter tout conflit d'intérêts, réel ou apparent, entre leurs intérêts privés et leurs responsabilités publiques.

Le Code définit les normes susceptibles de préserver et d'accroître la confiance du public dans l'intégrité des titulaires de charge publique. Il énonce les règles auxquelles ces derniers doivent se conformer pendant et après leur mandat. Le Code impose des exigences particulières en ce qui a trait au genre de biens qu'ils peuvent posséder et aux activités étrangères à leurs fonctions auxquelles ils peuvent prendre part.

Le conseiller en éthique est chargé d'administrer ce programme. Les personnes nommées par le gouverneur en conseil peuvent discuter de leur situation en toute confidentialité avec le personnel du bureau du conseiller en éthique.

la fonction publique (LRTFP), qui régit habituellement les relations employeur/employés dans la fonction publique, ne s'applique pas à « une personne que le gouverneur en conseil, en vertu d'une loi du Parlement, nomme à un poste statutaire décrit dans cette loi ». Par conséquent, le titulaire n'est pas assujéti à une convention collective ou à l'arbitrage des griefs.

Lorsqu'une personne nommée par décret démissionne, la lettre de démission devrait être envoyée au premier dirigeant de l'organisme, au ministre responsable ou au greffier du Conseil privé, selon le cas.

II. NOMINATION, GÈNRE DE NOMINATION ET QUESTIONS CONNEXES

Le gouverneur en conseil, c'est-à-dire le gouverneur général, sur recommandation du Conseil privé de la Reine, représenté par le Cabinet, effectue les nominations au moyen d'un décret qui indique généralement le genre de nomination et la durée du mandat. Le traitement fixé au moment de la nomination peut être inclus à l'annexe jointe au décret de nomination ou encore à l'annexe d'un décret distinct visant un groupe particulier de postes dans un organisme. Le traitement d'une personne constitue un renseignement personnel et est protégé en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Les nominations sont pour une période déterminée ou indéterminée, à titre « inamovible » ou à titre « amovible ». Le gouverneur en conseil peut, pour raisons valables, révoquer la nomination d'un titulaire nommé à titre inamovible. Le gouverneur en conseil peut, à sa discrétion, destituer de ses fonctions ou remplacer un titulaire nommé à titre amovible.

Lorsque le décret précise la durée du mandat, la nomination prend fin à la date de la fin du mandat, à moins d'une disposition contraire prévue à la loi. Il est possible qu'un titulaire soit nommé de nouveau au même poste, mais, comme le gouverneur en conseil effectue les nominations selon son bon plaisir, la reconduction du mandat n'est pas automatique. Dans certains cas, les dispositions de la loi interdisent qu'un titulaire soit nommé de nouveau au même poste.

Si la durée du mandat n'est pas précisée, le titulaire demeure en fonction jusqu'à ce qu'il démissionne, qu'il soit nommé à un autre poste, qu'il soit remplacé ou que sa nomination soit révoquée. La *Loi sur les relations de travail* dans

I. AVANT-PROPOS

Le Secrétariat des Priorités de gestion et du Personnel supérieur, au Bureau du Conseil privé, a préparé cette brochure dans le but de donner un aperçu des conditions d'emploi et des avantages sociaux des personnes nommées à temps plein par le gouverneur en conseil dans les ministères, agences, conseils et commissions.

À moins d'indication contraire, les conditions d'emploi et les avantages sociaux des personnes nommées par le gouverneur en conseil sont les mêmes que ceux qui sont approuvés par le Conseil du Trésor pour le groupe de direction. Pour plus de renseignements, les personnes nommées par le gouverneur en conseil sont priées de communiquer avec leur service des ressources humaines ou de consulter le site web du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.tbs.sct.gc.ca>.

Malgré l'attention apportée à la rédaction de la présente brochure et à l'exactitude des renseignements qu'elle contient, celle-ci ne représente qu'un résumé des politiques qui s'appliquent aux personnes nommées par le gouverneur en conseil et ne devrait pas être citée comme source d'autorité.

Vous trouverez le texte de cette brochure sur le site Internet du Bureau du Conseil privé à l'adresse suivante: <http://www.pco-bcp.gc.ca>.

(Dans le présent texte, le masculin est utilisé comme genre neutre et désigne aussi bien les hommes que les femmes.)

Secrétariat des Priorités de gestion et du
Personnel supérieur
Bureau du Conseil privé

septembre 2002

TABLE DES MATIÈRES

I	Avant-propos	1
II	Nomination, genre de nomination et questions connexes.....	2
III	Conflits d'intérêt.....	4
IV	Langues officielles	5
V	Rémunération	6
VI	Congés payés et non payés.....	7
VII	Régimes d'assurances	12
VIII	Régime de pension.....	20
IX	Paielements de fin d'emploi	25
X	Voitures de fonction.....	25
XI	Stationnement	26
XII	Cotisations	26
XIII	Accueil	26
XIV	Voyages d'affaires	27
XV	Réinstallation	30
	RÉFÉRENCES	31

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 2002
N° de cat. CP22-16/2002
ISBN 0-662-66818-9

**Conditions d'emploi
et avantages sociaux
particuliers aux
personnes nommées
par le
gouverneur en conseil
à des postes
à temps plein**

**Gouvernement du Canada
septembre 2002**



Imprimé sur
du papier recyclé

septembre 2002

Conditions d'emploi et
avantages sociaux particuliers
aux personnes nommées par
le gouverneur en conseil à
des postes à temps plein

Bureau du Conseil privé

